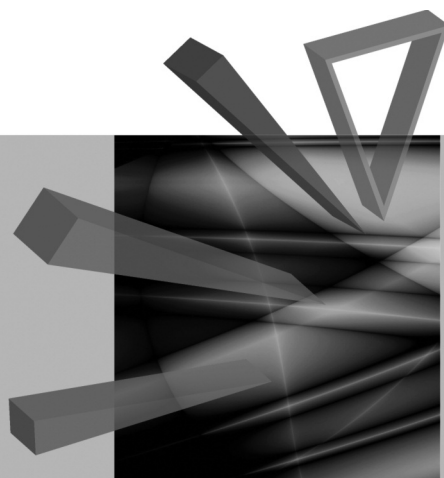


PRACE NAUKOWE
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
RESEARCH PAPERS
of Wrocław University of Economics

245

Ekonomia



pod redakcją
Jerzego Sokołowskiego
Magdaleny Rękas
Grażyny Węgrzyn



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Recenzenci: Tomasz Bernat, Waclaw Jarmolowicz, Elzbieta Kryńska,
Andrzej Miszczuk, Marzanna Poniatowicz, Stanislaw Swadzba,
Grazyna Wolska, Urszula Zagora-Jonszta

Redakcja wydawnicza: Barbara Majewska, Dorota Pitulec

Redakcja techniczna: Barbara Lopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Małgorzata Czupryńska

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-205-5

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

| | |
|--|-----|
| Wstęp | 11 |
| Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa: Ocena stanu kapitału intelektualnego przedsiębiorstw Podkarpacia na podstawie wyników badań empirycznych..... | 13 |
| Jan Borowiec: Wahania cykliczne a zmiany realnego efektywnego kursu walutowego w strefie euro..... | 23 |
| Katarzyna Czech: Ewolucja realizacji zrównoważonego rozwoju w Polsce | 34 |
| Karolina Drela: Utrata pracy w XXI wieku..... | 44 |
| Malgorzata Gajda-Kantorowska: Kontrowersje wokół metod pomiaru stabilności wzrostu gospodarczego..... | 55 |
| Malgorzata Gasz: Działania stabilizujące gospodarkę Unii Europejskiej w warunkach kryzysu finansów publicznych..... | 65 |
| Łukasz Goczek: Porównanie skuteczności polityki fiskalnej i monetarnej na panelowej próbie wektorowo-autoregresyjnej..... | 77 |
| Alina Gorczyńska, Danuta Sz wajca: Dekoniunktura gospodarcza a restrukturyzacja naprawcza przedsiębiorstwa..... | 88 |
| Beata Guziejewska: Kredyty zagrożone i rezerwy celowe na tle ogólnej sytuacji w sektorze bankowym w latach 2008-2010..... | 98 |
| Anna Horodecka: Rola prądów filozoficznych w kształtowaniu metodologii nauk ekonomicznych..... | 110 |
| Robert Huterski: Wybrane aspekty quasi-fiskalnej działalności Systemu Rezerwy Federalnej Stanów Zjednoczonych..... | 120 |
| Marcin Idzik: Zastosowanie gradacyjnego modelu w analizie zaufania do banków i innych instytucji finansowych w Polsce..... | 129 |
| Michał Jurek: Koncepcje monetarne D.H. Robertsona i ich wykorzystanie do analizy ilościowej i dochodowej teorii pieniądza..... | 139 |
| Tomasz Kacprzak: Bezpieczeństwo pracy a bezpieczeństwo zatrudnienia w Polsce w kontekście <i>flexicurity</i> | 148 |
| Marcin Kalinowski: Krytyka korporatywizmu z perspektywy nowej ekonomii politycznej..... | 160 |
| Dariusz Kielczewski: Koncepcja ekonomii zrównoważonego rozwoju..... | 170 |
| Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska: Taksonomiczne ujęcie sytuacji makroekonomicznej państw Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 I 2009..... | 179 |
| Aldona Klimkiewicz: Konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego kobiet dla rynku pracy..... | 191 |

| | |
|--|-----|
| Ryszard Kowalski: Liberalne państwo dobrobytu wobec najsłabszych grup społecznych..... | 201 |
| Sylwester Kozak: Rola banków w dystrybucji produktów ubezpieczeniowych w Polsce w latach 2002-2010..... | 210 |
| Sylwester Kozak: Zmiany w strukturze kredytów dla sektora niefinansowego w Polsce w latach 2001-2010 | 222 |
| Jakub Kraciuk: Wpływ światowego kryzysu finansowego z 2008 roku na gospodarkę Niemiec | 233 |
| Mirosław Krajewski: Kapitał ludzki w procesie zarządzania wartością przedsiębiorstwa | 243 |
| Barbara Kryk: Szanse i zagrożenia zatrudnienia nosicieli wirusa HIV w opinii studentów..... | 253 |
| Iwa Kuchciak: Crowdsourcing w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa bankowego..... | 263 |
| Robert Kurek: Asymetria informacji na rynku ubezpieczeniowym | 272 |
| Katarzyna Kuźniar-Żyłka: Media jako uczestnik procesu informacyjnego w warunkach gospodarki opartej na wiedzy..... | 283 |
| Joanna Latuszek: Globalizacja a nierówności między państwami..... | 293 |
| Renata Lisowska, Dorota Starzyńska: Działalność innowacyjna polskich przedsiębiorstw przemysłowych na przykładzie województwa łódzkiego | 303 |
| Józef Łobocki: Sektor finansowy a kapitał społeczny..... | 314 |
| Łukasz Menart: Kluczowe obszary działań menedżera klastra..... | 324 |
| Aneta Mikula: Poziom ubóstwa i deprywacji materialnej dzieci w krajach Unii Europejskiej | 336 |
| Michał Moszyński: Idee ładu gospodarczego w procesie transformacji systemowej byłej NRD – oczekiwania a rzeczywistość..... | 347 |
| Arnold Pabian: Zrównoważona produkcja w gospodarce przyszłości. Perspektywy i bariery rozwoju | 357 |
| Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtlyk: Efektywność państwowych wyższych szkół zawodowych w latach 2004-2010 | 367 |
| Iwona Pawlas: Społeczno-ekonomiczny rozwój krajów Unii Europejskiej w świetle badań taksonomicznych..... | 377 |
| Renata Pęciak: Działania Jeana-Baptiste’a Saya na rzecz instytucjonalizacji nauki ekonomii | 386 |
| Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innowacyjność w dobie postindustrialnej.... | 396 |
| Adriana Politał: Efektywność centrów integracji społecznej w zakresie przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu | 407 |
| Magdalena Rękas: Ulgi prorodzinne jako element polityki rodzinnej w wybranych krajach Unii Europejskiej | 418 |
| Wioleta Samitowska: Ekonomia społeczna wobec wyzwań rynku pracy | 432 |
| Anna Skórska: Zmiany sytuacji na polskim rynku pracy jako konsekwencja kryzysu gospodarczo-finansowego..... | 443 |

| | |
|---|-----|
| Grzegorz Sobiecki: Pieniądz doskonały..... | 453 |
| Małgorzata Solarz: Wady i zalety mikropożyczek jako narzędzia inkluzji finansowej sprzyjającego wzrostowi dobrobytu | 463 |
| Robert Stanisławski: Potrzeby w zakresie rozwoju innowacyjnego małych i średnich przedsiębiorstw nieinnowacyjnych (w świetle badań własnych) | 474 |
| Bogusław Stankiewicz: Makroekonomiczny model turystyki medycznej w Polsce – podstawowe uwarunkowania badań | 486 |
| Dariusz Eligiusz Staszczak: Znaczenie globalnego kryzysu finansowo-gospodarczego dla zmian światowego systemu ekonomiczno-politycznego. | 497 |
| Feliks Marek Stawarczyk: Kryzys na przykładzie Argentyny a ekonomiczne problemy Grecji | 507 |
| Stanisław Swadźba: System gospodarczy Polski i Republiki Czeskiej. Analiza porównawcza..... | 517 |
| Maciej Szczepankiewicz: Badanie potencjału innowacyjnego studentów | 527 |
| Maciej Szumlański: Wzrost kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej | 537 |
| Sylwia Talar: Crowdsourcing jako efektywna forma współpracy..... | 548 |
| Jacek Tomkiewicz: Strefa euro wobec kryzysu finansowego | 558 |
| Magdalena Tusińska: Czy wzrost gospodarek krajów Unii Europejskiej jest inteligentny? | 568 |
| Monika Utzig: Zadłużenie gospodarstw domowych w monetarnych instytucjach finansowych..... | 579 |
| Monika Walicka: Podatkowe uwarunkowania konkurencyjności małych przedsiębiorstw | 590 |
| Grzegorz Wałęga: Społeczno-ekonomiczne determinanty zadłużenia gospodarstw domowych w Polsce..... | 600 |
| Grażyna Węgrzyn: Uwarunkowania ekonomiczne innowacji w sektorze usług..... | 611 |
| Anna Wildowicz-Giegiel: Uwarunkowania kreacji kapitału intelektualnego w polskich przedsiębiorstwach | 622 |
| Sylwia Wiśniewska: Budowa współpracy nauki z gospodarką wyzwaniem dla polityki innowacyjnej państwa | 633 |
| Renata Wojciechowska: Problem metody badawczej w ekonomii | 643 |
| Jarosław Wojciechowski: Wpływ zaburzenia preferencji czasowej na wysokość bezrobocia równowagi na przykładzie Polski | 652 |
| Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Efektywność kosztowa aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w latach 2005-2010 ... | 663 |
| Urszula Zagóra-Jonszta: Sektor bankowy w drugiej Rzeczypospolitej | 674 |
| Małgorzata Zielenkiewicz: Stopień regulacji publicznej a poziom życia | 685 |
| Mariusz Zieliński: Polityka fiskalna a kryzys gospodarczy w wybranych krajach Unii Europejskiej | 695 |

Summaries

| | |
|---|-----|
| Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa: Assessment of intellectual capital level in enterprises of Podkarpackie Voivodeship based on empirical research results..... | 22 |
| Jan Borowiec: Cyclical fluctuations and changes in real effective exchange rate in the euro zone | 33 |
| Katarzyna Czech: Evolution of the implementation of sustainable development in Poland | 42 |
| Karolina Drela: Job loss in the 21st century | 54 |
| Malgorzata Gajda-Kantorowska: Controversy over the methods of measurement of economic growth sustainability | 64 |
| Malgorzata Gasz: Performance management stabilizing European Union in an economic public finance crisis..... | 76 |
| Lukasz Goczek: Comparison of the effectiveness of fiscal and monetary policy in a panel vector autoregressive model..... | 87 |
| Alina Gorczyńska, Danuta Sz wajca: Economic downturns and repair restructuring of a company | 97 |
| Beata Guziejewska: Non-performing loans and dedicated reserves against the general state of banking sector in Poland in 2008-2010..... | 109 |
| Anna Horodecka: The influence of philosophical schools on the methodology of economics..... | 119 |
| Robert Huterski: Selected aspects of quasi-fiscal activities of the Federal Reserve System of the United States..... | 128 |
| Marcin Idzik: The use of a gradation model in the analysis of trust in banks and other financial institutions in Poland..... | 138 |
| Michał Jurek: Monetary concepts of D.H. Robertson and their use for the analysis of the quantity and income theory of money | 147 |
| Tomasz Kacprzak: Job security and employment security in Poland within the context of flexicurity..... | 159 |
| Marcin Kalinowski: The criticism of corporatism from the new political economy perspective | 169 |
| Dariusz Kielczewski: Conception of the economics of sustainable development | 178 |
| Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska: A taxonomic view of the European Union states macroeconomic situation in 2001, 2005 and 2009 | 190 |
| Aldona Klimkiewicz: Consequences of the increase of women's retirement age for the labour market..... | 200 |
| Ryszard Kowalski: Liberal welfare state and the most vulnerable social groups | 209 |
| Sylwester Kozak: The role of banks in the insurance products distribution in Poland between 2002 and 2010 | 221 |

| | |
|--|-----|
| Sylwester Kozak: Changes in the structure of loans to the nonfinancial sector in Poland in 2001-2010..... | 232 |
| Jakub Kraciuk: The influence of the world financial crisis of 2008 on the economy of Germany | 242 |
| Mirosław Krajewski: Human capital in the process of management of the company's value | 252 |
| Barbara Kryk: Chances and threats of employment for carriers of HIV in students' opinion..... | 262 |
| Iwa Kuchciak: Crowdsourcing in the creation of banking company value | 271 |
| Robert Kurek: Information asymmetry on the insurance market..... | 282 |
| Katarzyna Kuźniar-Żyłka: Media as a participant of information process in terms of the knowledge-based economy..... | 292 |
| Joanna Latuszek: Globalization and inequality between states | 302 |
| Renata Lisowska, Dorota Starzyńska: Innovation activity of Polish manufacturing enterprises based on the example of Łódź Voivodeship..... | 313 |
| Józef Łobocki: Financial sector and social capital | 323 |
| Łukasz Menart: Key areas for cluster manager's activities..... | 335 |
| Aneta Mikula: Level of poverty and material deprivation of children in the European Union countries | 346 |
| Michał Moszyński: Ideas of economic order in the process of economic transformation of the former GDR – expectations and reality | 356 |
| Arnold Pabian: Sustainable production in the economy of future, perspectives and barriers of development | 366 |
| Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtłyk: Efficiency analysis of state higher vocational schools in 2004-2010 | 376 |
| Iwona Pawlas: Socio-economic development of European Union economies in the light of taxonomic analysis..... | 385 |
| Renata Pęciak: Jean-Baptiste Say's actions for institutionalisation of economics..... | 395 |
| Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innovation in post-industrial era..... | 406 |
| Adriana Politaj: Effectiveness of centres of social integration in scope of counteraction of long-term unemployment | 417 |
| Magdalena Rękas: Family taxation as an instrument of family policies in selected EU countries | 431 |
| Wioleta Samitowska: Social economy towards labour market challenges..... | 442 |
| Anna Skórska: The changes on Polish labour market as a result of the economic and financial crisis | 452 |
| Grzegorz Sobiecki: The perfect currency | 462 |
| Małgorzata Solarz: Advantages and disadvantages of micro-loans as the tool of financial inclusion enhancing wealth growth..... | 473 |
| Robert Stanisławski: The needs of SMS sector (no-innovative enterprises) for the innovative development (in the lights of own research) | 485 |

| | |
|---|-----|
| Bogusław Stankiewicz: Macroeconomic model of medical tourism in Poland – basic conditions of research..... | 496 |
| Dariusz Eligiusz Staszczak: Importance of the global financial-economic crisis for the world economic-political system changes | 506 |
| Feliks Marek Stawarczyk: Crisis on the example of Argentina and the economic problems in Greece | 516 |
| Stanisław Swadźba: Economic system of Poland and the Czech Republic. Comparative analysis..... | 526 |
| Maciej Szczepankiewicz: Research of student's innovative potential..... | 536 |
| Maciej Szumlański: Human capital growth in the European Union..... | 547 |
| Sylvia Talar: Crowdsourcing as an effective model of cooperation..... | 557 |
| Jacek Tomkiewicz: Euro-zone and the financial crisis | 567 |
| Magdalena Tusińska: Is economic growth of the European Union countries smart?..... | 578 |
| Monika Utzig: Liabilities of households in monetary financial institutions ... | 589 |
| Monika Walicka: Tax impact on competitiveness of small enterprises | 599 |
| Grzegorz Wałęga: Socio-economic determinants of household debt in Poland | 610 |
| Grażyna Węgrzyn: Economic determinants of innovation in the service sector | 621 |
| Anna Wildowicz-Giegiel: Conditions of intellectual capital creation in Polish enterprises | 632 |
| Sylvia Wiśniewska: Building cooperation between science and business as a challenge for innovation policy of state..... | 642 |
| Renata Wojciechowska: Problem of research method in economy..... | 651 |
| Jarosław Wojciechowski: Impact of time preferences disturbance on the level of balance unemployment, based on the example of Poland..... | 662 |
| Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Cost efficiency of active labour market programmes in Silesian Voivodeship in 2005-2010 | 673 |
| Urszula Zagóra-Jonszta: Banking sector in the Second Republic of Poland | 684 |
| Małgorzata Zielenkiewicz: The degree of public regulation and the standard of living..... | 694 |
| Mariusz Zieliński: Fiscal policy and economic crisis in selected European Union countries..... | 704 |

Tomasz Kacprzak

Uniwersytet Łódzki

BEZPIECZEŃSTWO PRACY A BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA W POLSCE W KONTEKŚCIE *FLEXICURITY*

Streszczenie: Polityka *flexicurity* jest traktowana jako odpowiedź na wyzwania współczesnych rynków pracy. Jej komponent stanowi m.in. bezpieczeństwo socjalne pracowników w dwóch wymiarach – *job security* i *employment security*. W literaturze przedmiotu trwa dyskusja, czy należy odejść od *job security* i pozostać przy *employment security*. Konieczne jest zatem zbadanie występowania przesłanek ochrony pracy w obu wymiarach. Na polskim rynku pracy można wskazać rozwiązania prawne odpowiadające zarówno *job security*, jak i *employment security*. Analizując sytuację na polskim rynku pracy, a także ogólną sytuację społeczno-gospodarczą, uzasadniona wydaje się teza, iż rezygnacja z *job security* w Polsce byłaby decyzją pochopną. Komponenty *job security* i *employment security* powinny się wzajemnie uzupełniać, aby pracownicy mieli poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

Słowa kluczowe: *flexicurity*, bezpieczeństwo rynku pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia.

1. Wstęp

W odpowiedzi na tradycyjne dylematy rynku pracy (bezrobocie, aktywność zawodowa, jakość kapitału ludzkiego) popularność zdobywa *flexicurity* – polityka łącząca elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy. Rada Europy, Komisja Europejska i OECD rekomendują implementację elementów *flexicurity* na krajowe rynki pracy. Jednym z komponentów *flexicurity* jest bezpieczeństwo socjalne pracowników, na które składają się między innymi bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo miejsca pracy. Pojęcia te wydają się tożsame, jednak w rzeczywistości znacznie się różnią. Celem opracowania jest próba identyfikacji komponentów bezpieczeństwa socjalnego związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia oraz bezpieczeństwem miejsca pracy obecnych na polskim rynku pracy.

2. Bezpieczeństwo socjalne pracowników w rozumieniu *flexicurity*

Pojęcie bezpieczeństwa na rynku pracy jest bardzo szerokie i obejmuje takie kwestie jak BHP (*flexicurity* nie zajmuje się tą kwestią), bezpieczeństwo dochodu, bezpie-

czeństwo kombinowane (możliwość łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych), bezpieczeństwo miejsca pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia. Dwa ostatnie aspekty teoretycznie się wykluczają. W literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznego stanowiska, czy między tymi formami występuje relacja sprzeczności, wzmacniania się czy zwykłego współwystępowania.

Zdaniem K. Gurszyńskiej w polityce *flexicurity* koncepcja *job security*, czyli bezpieczeństwa miejsca pracy, zostaje zastąpiona *employment security*, czyli bezpieczeństwem zatrudnienia¹. Inaczej twierdzą prekursorzy rozważań na temat *flexicurity*, Holendrzy T. Wilthagen i F. Tros². W odniesieniu do koncepcji *flexicurity*, wśród głównych komponentów po stronie bezpieczeństwa socjalnego wymienili m.in.: (1) bezpieczeństwo pracy – interpretowane jako zachowanie określonego miejsca pracy u określonego pracodawcy, odpowiada koncepcji *welfare state*, (2) bezpieczeństwo zatrudnienia – rozumiane jako ochrona ludzi zamiast miejsc pracy, odejście od koncepcji *welfare state* na rzecz *workfare state*, co nieodzownie wiąże się wielokrotnymi zmianami miejsca pracy w ciągu całego życia zawodowego³.

Wydawać by się mogło, że bezpieczeństwo pracy jest archaizmem w rozumieniu *flexicurity*, gdyż przeciwstawia się pełnej elastyczności rynku pracy, jednak T. Wilthagen i F. Tros po stronie bezpieczeństwa umieścili zarówno bezpieczeństwo pracy, jak i bezpieczeństwo zatrudnienia. Bezpieczeństwo miejsca pracy to próba utrzymania obecnego zatrudnienia, czyli możliwie długi staż pracy u jednego pracodawcy. Mówiąc natomiast o bezpieczeństwie zatrudnienia, zgadzamy się z założeniem, że pracownik w swoim życiu będzie zmieniał miejsce pracy wiele razy, jednak za każdym razem wypadnięcie z rynku pracy będzie krótkotrwałe dzięki zastosowaniu aktywnej polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego.

3. Bezpieczeństwo pracy

Ochrona pracy jest różnie interpretowana. Pojęcie to ukształtowało się historycznie. Na początku XIX wieku nie było jeszcze prawnych regulacji ochrony pracy⁴. Pierwsze próby definicji, odpowiadające współczesnym standardom, poczynił T. Kotarbiński, który określił ochronę zatrudnienia jako „wszelkie działania mające charakter pokonywania trudności dla zadośćuczynienia czyimś potrzebom istotnym”. Trzeba

¹ K. Gurszyńska, *Elastyczne bezpieczeństwo koncepcja flexicurity a rynek pracy tymczasowej*, „Personel i Zarządzanie” 2007, nr 5, s. 57.

² Zob. T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of „flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer – European Review of Labour and Research” 2004, no. 10(2), s. 166.

³ T. Wilthagen, F. Tros, H. Lieshout, *Towards „flexicurity”?; balancing flexibility and security in EU member states*, Paper prepared for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Tilburg University, Flexicurity Research Paper 2003, no. 3, s. 4.

⁴ B. Krzyśków, *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 6, s. 6.

jednak uściślić, że ochrona nie tyle dotyczy świata pracy najemnej, ile pracy żywej⁵. Przedmiotem ochrony jest zatem pracownik i jego miejsce pracy. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶ (KP) pracownik to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę⁷. Można wskazać wybrane przypadki pracowników, a także sytuacji, w których stosunek pracy podlega ochronie, co oznacza, że pracodawca nie może go rozwiązać bez naruszenia przepisów prawa.

Pierwszą grupą pracowników podlegających ochronie są kobiety w ciąży. Zgodnie z art. 177 § 1 KP pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą będącą w okresie ciąży, przez cały okres jej trwania, a także przez okres trwania urlopu macierzyńskiego. Jest to swoista gwarancja zatrudnienia przez cały okres ciąży oraz urlopu macierzyńskiego⁸.

Drugi przypadek ochrony dotyczy pracownika, który jednocześnie spełnia dwa kryteria: brakuje mu nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego i okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (zgodnie z art. 39 KP). Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę takiemu pracownikowi⁹.

Kolejne regulacje ochronne dotyczą pracowników w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z art. 186 § 1 KP pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Podobnie uregulowano kwestię zwolnień pracowników będących na zwykłym urlopie płatnym lub bezpłatnym oraz na zwolnieniu lekarskim (art. 41 KP)¹⁰.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy¹¹ z ochrony stosunku pracy korzystają również społeczni inspektorzy pracy w trakcie trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu¹². Pracodawca nie może również wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem

⁵ W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, PWN, Warszawa 1966, s. 14.

⁶ DzU z 1998, nr 21, poz. 94.

⁷ W polskim prawie pracy występuje pewna luka, na którą zwróciła uwagę Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Pomija ono zupełnie ochronę pracy w ramach tzw. zatrudnienia niepracowniczego, którego udział na polskim rynku pracy systematycznie rośnie. Zdaniem PIP pracownicy zatrudnieni na zasadach innych niż stosunek pracy powinni zostać objęci przynajmniej taką ochroną, o jakiej mówią przepisy europejskiego prawa pracy, szczególnie dyrektywa 86/653 EWG z 18 grudnia 1986 r. http://www.katowice.oip.pl/files/sprawozdania/spr_oip_2001_r06.pdf, 18.03.2012.

⁸ <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/03030008.htm>, 18.03.2012.

⁹ Por. A. Matusik, *Polski system emerytalny*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2011, s. 10.

¹⁰ P. Wojciechowski, *Praktyczny poradnik prawa pracy dla pracownika w pytaniach i odpowiedziach*, Państwowa Inspekcja Pracy. Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2005, s. 25.

¹¹ DzU z 1983, nr 35, poz. 163.

¹² W. Bojnowski, *Społeczny nadzór nad warunkami pracy*, Państwowa Inspekcja Pracy. Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2005, s. 14.

rady pracowników bez zgody tej rady (art. 17 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji)¹³.

Ostatnią z omawianych i jednocześnie budzącą najwięcej kontrowersji grupą pracowników podlegających ochronie zatrudnienia są osoby pełniące funkcje związkowe. Ogólne gwarancje ochrony trwałości stosunku pracy osób wykonujących funkcje związkowe zostały zawarte w art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹⁴ (UZZ). Mówi on, że nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Zgodnie z art. 32 UZZ pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć umowy o pracę osobom pełniącym funkcje związkowe, które zostały enumeratywnie wymienione. Problematyczne bywa jednak ustalenie liczby osób podlegających takiej ochronie¹⁵. W praktyce nie brakuje przypadków tworzenia zakładowego związku zawodowego jedynie w celu zapewnienia określonej grupie osób ochrony przed zwolnieniem. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lutego 1997 r. stwierdził, że utworzenie związku zawodowego tylko w celu zapewnienia ochrony pracownikom, którym pracodawca wypowiedział umowę o pracę, jest nadużyciem wolności związkowej¹⁶.

Oprócz omówionych przypadków ochrony istnieje też pewna forma quasi-ochrony, która dotyczy okresu wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony (§1 art. 36 KP). Trudno jednak mówić o właściwej ochronie, gdyż jeśli złożono wypowiedzenie, wiadomo że zatrudnienie ustanie, jednak jest to oddalone w czasie.

Omawiając ochronę miejsc pracy, warto pokusić się o ocenę skuteczności tej ochrony. Pomiar bezpieczeństwa miejsca pracy jest trudny i w zasadzie sprowadza się do wskaźnika EPL (*Employment Protection Legislation*), który krajowym normom prawnym przypisuje wartości od 0 do 6 przy czym 0 oznacza najbardziej liberalne normy prawa, a 6 ramy prawne gwarantujące największą ochronę miejsc pracy¹⁷. Wartość indeksu dla Polski wyniosła 2,41 przy średniej dla krajów OECD na poziomie 2,23. Zbyt duży wskaźnik EPL (powyżej 4) oznacza nadmierną ochronę pracowników, mogących mieć trudności ze znalezieniem nowej pracy w wyniku na przykład restrukturyzacji zatrudnienia¹⁸. W Polsce przyjmuje on wartość znacznie poniżej 3, należy więc uznać, że system polskiego prawa pracy jest w zakresie ochrony miejsc pracy bardziej liberalny aniżeli restrykcyjny, adekwatny do sytuacji społeczno-gospodarczej.

¹³ DzU z 2009, nr 97, poz. 805.

¹⁴ DzU z 2001, nr 79, poz. 854.

¹⁵ Por. K.W. Baran, *Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 3, s.76.

¹⁶ Wyrok SN I PKN 17/97, OSNAPIUS 1997, nr 1, poz. 9.

¹⁷ Ostatnie notowanie indeksu EPL pochodzi z 2008 r., obejmuje kraje OECD i jest dostępne na stronie OECD: http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1_1,00.html, 18.03.2012.

¹⁸ S. Cazes, *Do labour market institution master in transition economies?: An analysis of labour market flexibility in the late nineties*, „Discussion Paper”, ILS, 2002, no. 140, s. 25.

4. Bezpieczeństwo zatrudnienia

W kwestii ochrony zatrudnienia, również należy się odwołać do przepisów prawa pracy. Będą to zapisy ułatwiające znalezienie nowej pracy. Istotą tej ochrony nie jest bowiem zapewnienie jak najdłuższego zatrudnienia w jednym miejscu pracy, lecz nacisk jest położony na zmniejszenie do minimum czasu znalezienia nowego zatrudnienia po utracie pracy. W art. 37 KP można odnaleźć zapisy odpowiadające takiemu założeniu. Pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę daje on prawo do 2 lub 3 dni zwolnienia (w zależności od długości okresu wypowiedzenia) z prawem do wynagrodzenia na poszukiwanie nowej pracy. Jest to niewątpliwie rozwiązanie pozwalające skrócić okres między utratą pracy a znalezieniem nowej. Ponadto istnieje wiele działań w ramach aktywnej polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego (będących również komponentami *flexicurity*), których celem jest aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy, jak również podnoszenie jakości kapitału ludzkiego, tak aby pracownicy nawet po utracie pracy, mogli szybko znaleźć nowe zatrudnienie. Działania te realizowane są głównie w ramach instytucji publicznych służb zatrudnienia, które wypełniają zadania nałożone przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁹ (UPZIRP).

Pierwszym z zadań określonych w art. 35 i 36 UPZIRP, jest pośrednictwo pracy oferujące pomoc bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, a także pracodawcom w znalezieniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach. Pośrednictwo pracy prowadzą nieodpłatnie powiatowe urzędy pracy, które przyjmują od pracodawców oferty pracy i udostępniają je osobom zainteresowanym. Warty odnotowania jest fakt, iż co roku przybywa pośredników w urzędach pracy, dzięki czemu bezrobotni mogą być lepiej i efektywniej obsługiwani. Liczba pośredników pracy zatrudnionych w WUP i PUP²⁰ wzrosła z 1697 w 2005 r. do 3571 w 2009 r.²¹ Oferty umieszczane są na tablicy ogłoszeń oraz na specjalnej witrynie internetowej. Pośrednictwo pracy prowadzi się zgodnie z zasadami: dostępności, dobrowolności, równości i jawności²². Bezrobotni i poszukujący pracy mogą uzyskać od pośredników pracy informacje o ofertach pracy, pomoc w znalezieniu odpowiednich ofert, informacje o możliwości skorzystania z innych usług czy wreszcie skierowanie do pracy w ramach oferty zgłoszonej przez pracodawcę. Pracodawcy mogą natomiast liczyć na pomoc we właściwym przygotowaniu ofert pracy, w ich upowszechnieniu oraz w doborze kandydatów odpowiadających oczekiwaniom zawartym w ofertach²³.

¹⁹ DzU z 2008, nr 69, poz. 415.

²⁰ WUP – Wojewódzki Urząd Pracy, PUP – Powiatowy Urząd Pracy.

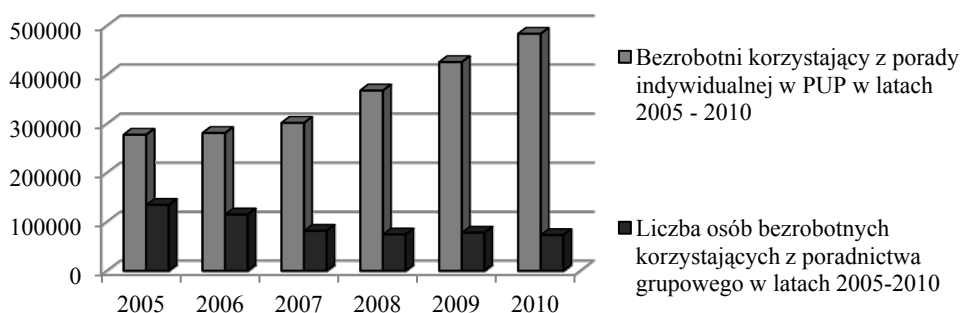
²¹ E. Dolny, *Pomoc w poszukiwaniu pracy*, [w:] *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, PSP Sp. z o.o., Toruń 2010, s. 36.

²² A. Bańka, *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Print-B, Poznań 2005, s. 60.

²³ <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867696&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868122>, 18.03.2012.

Kolejne działania w ramach aktywnej polityki rynku pracy to poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa. Mają one na celu pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w planowaniu i organizowaniu życia zawodowego. Doradcy zawodowi wspierają osoby mające problem z podjęciem lub realizacją decyzji zawodowych. Kłopoty te mogą wynikać z braku umiejętności oceny własnych możliwości zawodowych, trudności w ocenie skutków podejmowanych decyzji zawodowych czy problemów z wykorzystaniem informacji na temat rynku pracy²⁴. Bezrobotni i poszukujący pracy mogą uzyskać od doradców zawodowych pomoc w: (1) określeniu, na czym polegają ich rzeczywiste trudności w znalezieniu pracy, (2) rozpoznaniu swoich preferencji i predyspozycji zawodowych, (3) wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania, (4) zaplanowaniu ścieżki kariery zawodowej, uzyskaniu informacji o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy²⁵.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa świadczone są w formie indywidualnej i grupowej. Usługi grupowe ustępują miejsca indywidualnym, co ilustruje rysunek 1.



Rys. 1. Bezrobotni korzystający z poradnictwa indywidualnego i grupowego w PUP w latach 2005-2010.

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 5 i 11.

Osoby, którym nie są potrzebne porady zawodowe, a które chcą jedynie zapoznać się z informacjami przydatnymi w procesie realizacji planów zawodowych, mogą skorzystać z zasobów informacji zawodowej. Jest to pewien zakres wiedzy

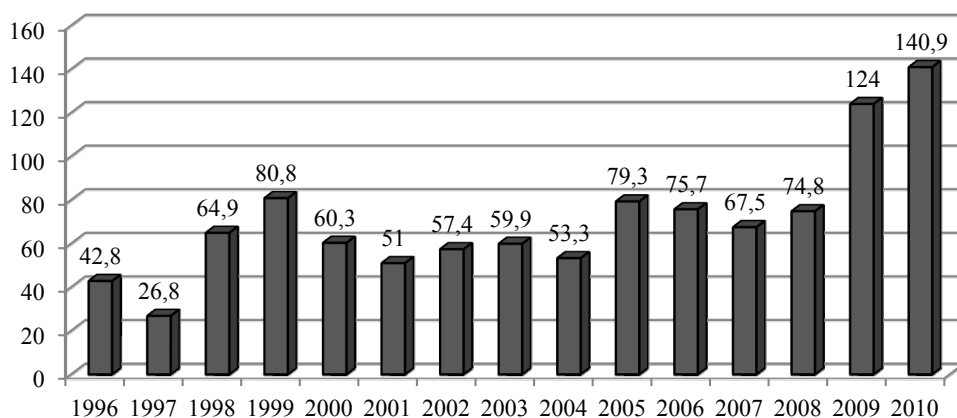
²⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *System poradnictwa zawodowego w Polsce*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 46, Warszawa 2010, s. 16 i n.

²⁵ A. Czerkawska, A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2005, s. 6.

przydatnej w poszukiwaniu zatrudnienia, planowaniu drogi i adaptacji zawodowej²⁶. Warto dodać, że poradnictwo jest także skierowane do pracodawców. Mogą oni liczyć na pomoc w doborze kandydatów do pracy.

Inną usługą świadczoną w ramach tzw. klubów pracy²⁷ jest pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Polega ona na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie na rynku pracy w kwestii znajdowania i podejmowania zatrudnienia. Zgodnie z art. 39 UPZIRP pomoc w aktywnych poszukiwaniach zatrudnienia realizowana jest w trzech formach: (1) szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, (2) zajęć aktywizacyjnych, (3) dostępu do informacji i baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Bezrobotni i poszukujący pracy przy pomocy lidera klubu pracy uczą się m.in. technik aktywnego poszukiwania pracy, pisania dokumentów aplikacyjnych, prowadzenia rozmów z pracodawcami, korzystania z dostępu do ofert pracy zamieszczonych w prasie i Internecie²⁸.

Ta forma aktywizacji cieszy się dużą popularnością i zgodnie z danymi przedstawionymi na rysunku 2 liczba osób, które z niej korzystają ma tendencję wzrostową.



Rys. 2. Liczba uczestników szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz zajęć aktywizacyjnych w latach 1996-2010

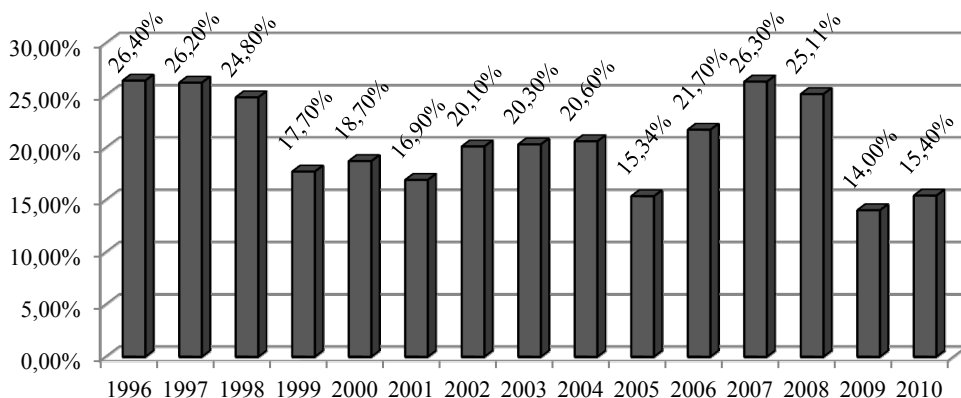
Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 8.

²⁶ N. Grodzicka, *Informacja zawodowa*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy Departament Rynku Pracy, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt nr 31, Warszawa 2005, s. 10-12.

²⁷ Por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Kluby pracy. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – wdrażanie nowych rozwiązań w latach 2004-2007*, ZWP MIPS, Warszawa 2008, s. 5-9.

²⁸ <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867696&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868122>, 18.03.2012.

Uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy lub w zajęciach aktywizacyjnych pomaga osobom bezrobotnym i zagrożonym utratą pracy w uzyskaniu kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy w ramach przyuczania do zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych. Osoba bezrobotna może zostać skierowana na szkolenie grupowe organizowane przez urząd pracy lub szkolenie przez siebie wskazane²⁹. Problemem pozostaje jednak efektywność szkoleń, która jest dość niska i oscyluje w ostatnich latach wokół 15% (rys. 3).



Rys. 3. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz zajęć aktywizacyjnych w latach 1996-2010

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 25.

Następną formą wspierania bezrobotnych w ramach aktywnej polityki rynku pracy są roboty publiczne polegające na zatrudnieniu osoby bezrobotnej w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy³⁰. Roboty publiczne są skuteczną formą pomocy bezrobotnym i pracodawcom. Podjęcie nawet czasowej pracy zachęca do dalszych poszukiwań, pozwala bezrobotnym uaktywnić się zawodowo – być pracownikiem. Są one refundowane przez urzędy pracy.

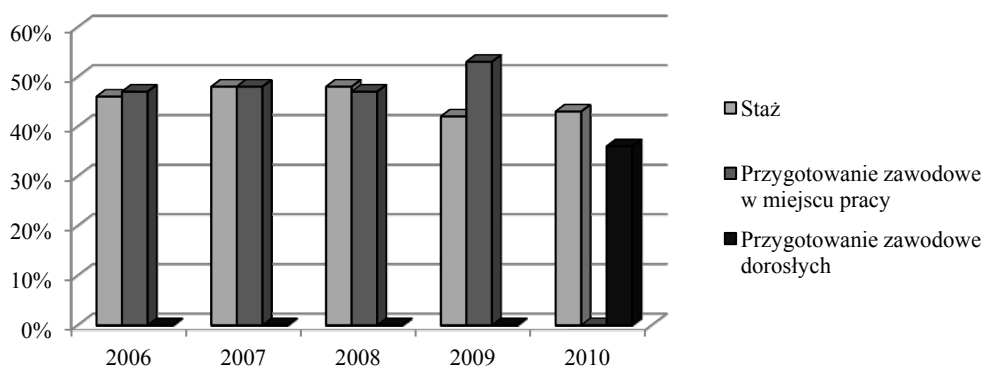
Podobną rolę aktywizacyjną jak roboty publiczne odgrywają prace interwencyjne. Ich istotą jest stworzenie doraźnej możliwości zatrudnienia bezrobotnych przez pracodawców dotkniętych trudnościami finansowymi, a co za tym idzie – pozbawionych możliwości zwiększenia zatrudnienia. Pracodawcy ci otrzymują zwrot części

²⁹ E. Strojna, *Szkolenia, staże i inne formy wspierania kwalifikacji bezrobotnych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008, s. 2.

³⁰ Listę prac, instytucji i osób objętych możliwością skorzystania z tego programu zawiera art. 2, pkt 32 UPZIRP.

kosztów poniesionych na wynagrodzenia pracowników, składki ZUS oraz dodatki i inne świadczenia. Uzyskują oni zatem dostęp do taniej siły roboczej, bezrobotnym zaś stwarza się możliwość czasowej aktywizacji, sprawdzenia gotowości do podjęcia pracy. Istotna dla bezrobotnych jest również szansa znalezienia trwałego zatrudnienia u pracodawcy, u którego wykonują prace interwencyjne³¹.

Ostatnią formą aktywizacji bezrobotnych są staże. Kwestię tę reguluje art. 53 UPZIRP oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych³². Staż daje szansę zdobycia praktycznych umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, lecz bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Istotnym walorem stażu jest relatywnie wysoka efektywność względem innych instrumentów, przekraczająca 40% (rys. 4).



Rys. 4. Efektywność stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy oraz przygotowania zawodowego dorosłych

Źródło: J. Kwiatkowska, P. Noińska-Rozentalska, E. Strojna, *Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011, s. 30.

Starosta może skierować bezrobotnego do odbycia stażu przez okres od 6 do 12 miesięcy. Stażysta świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, za co otrzymuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych³³. Warty od-

³¹ A.M. Rak, J.M. Rak, *Rola państwa w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, część 1, red. M.B. Woźniak, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Zeszyt nr 8, Wyd. Mitel, Rzeszów 2006, s. 537-538.

³² DzU z 2009, nr 142, poz. 1160.

³³ J. Kwiatkowska, P. Noińska-Rozentalska, E. Strojna, *Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011, s. 7.

notowania jest fakt, że w 2010 r. ponad 260 tys. bezrobotnych odbyło staż lub przygotowanie zawodowe, co oznacza, że 13% bezrobotnych zostało objętych tą formą aktywizacji³⁴.

Pośród wymienionych form bezpośredniej aktywizacji bezrobotnych największą rolę odgrywają staże, następnie prace interwencyjne, roboty publiczne i prace społecznie użyteczne. Stosunkowo niewielka część bezrobotnych odbywa szkolenia i przygotowanie zawodowe dorosłych³⁵.

5. Podsumowanie

Ochrona miejsc pracy w Polsce, choć bywa krytykowana i uznawana za archaiczną ze względu na ograniczenie elastyczności rynku pracy, utrzymuje się na poziomie średniej dla krajów OECD. Nie można zatem mówić o jej przeregulowaniu prawnym. Istotą *flexicurity* jest łączenie elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy, a osiągnięta równowaga powinna być akceptowana przez pracowników i pracodawców. Z powodu wzrostu stopy bezrobocia pracownicy nie czują się dziś bezpieczni na rynku pracy. Argumenty te przemawiają za utrzymaniem narzędzi tworzących bezpieczeństwo miejsca pracy. Pozytywnych skutków narzędzi zwiększających bezpieczeństwo zatrudnienia nikt natomiast nie kwestionuje, gdyż przekładają się one bezpośrednio na zmniejszanie bezrobocia. Można debatować na temat skuteczności pewnych rozwiązań, jednak nie zmienia to faktu, że bezpieczeństwo miejsca pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia nie muszą pozostawać w opozycji, a dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy w rozumieniu *flexicurity* powinny się wzajemnie uzupełniać.

Literatura

- Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Print-B, Poznań 2005.
- Baran K.W., *Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 3.
- Bojnowski W., *Spoleczny nadzór nad warunkami pracy*, Państwowa Inspekcja Pracy. Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2005.
- Cazes S., *Do labour market institution master in transition economies?, An analysis of labour market flexibility in the late nineties*, „Discussion Paper”, ILS, 2002, no. 140.
- Czerkawska A., Czerkowski A., *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2005.
- Dolny E., *Pomoc w poszukiwaniu pracy*, [w:] *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, PSP Sp. z o.o., Toruń 2010.

³⁴ Tamże, s. 29.

³⁵ Rozkład liczby bezrobotnych objętych poszczególnymi formami aktywizacji w 2011 r. zob. <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>, Statystyki strukturalne grudzień 2011, tablica 22, 18.03.2012.

- Grodzicka N., *Informacja zawodowa*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy Departament Rynku Pracy, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – Zeszyt nr 31, Warszawa 2005.
- Gurszyńska K., *Elastyczne bezpieczeństwo koncepcja flexicurity a rynek pracy tymczasowej*, „Personel i Zarządzanie” 2007, nr 5.
- Krzyśków B., *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 6.
- Kwiatkowska J., Noińska-Rozentalska P., Strojna E., *Szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011.
- Matusik A., *Polski system emerytalny*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w 2010 r.*, Warszawa 2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa w urzędach pracy w 2010 r.*, Warszawa 2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *Kluby pracy. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – wdrażanie nowych rozwiązań w latach 2004-2007*, ZWP MIPS, Warszawa 2008.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, *System poradnictwa zawodowego w Polsce*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 46, Warszawa 2010.
- Rak A.M., Rak J.M., *Rola państwa w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia i bezrobocia*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, cz. 1, red. M.B. Woźniak, Uniwersytet Rzeszowski Katedra Teorii Ekonomii, Zeszyt nr 8, Wyd. Mitel, Rzeszów 2006.
- Strojna E., *Szkolenia, staże i inne formy wspierania kwalifikacji bezrobotnych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, PWN, Warszawa 1966.
- Wilthagen T., Tros F., Lieshout H., *Towards „flexicurity”?: Balancing flexibility and security in EU member states*. Paper prepared for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Tilburg University, Flexicurity Research Paper 2003, 3.
- Wilthagen T., Tros F., *The concept of „flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer – European Review of Labour and Research” 2004, no. 10(2).
- Wojciechowski P., *Praktyczny poradnik prawa pracy dla pracownika w pytaniach i odpowiedziach*, Państwowa Inspekcja. Pracy Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2005.

Źródła internetowe

- http://www.katowice.oip.pl/files/sprawozdania/spr_oip_2001_r06.pdf.
- <http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/03030008.htm>.
- <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>.
- <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867696&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868122>.
- http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1_1,00.html.
- <http://www.wup.opole.pl/ciz/Doradztwo%20i%20poradnictwo%20zawodowe%20w%20Polsce.pdf>.

Akty prawne

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, DzU z 2009, nr 142, poz. 1160.

- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, DzU z 1983, nr 35, poz. 163.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, DzU z 1998, nr 21, poz. 94.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, DzU z 2001, nr 79, poz. 854.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU z 2008, nr 69, poz. 415.
- Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, DzU z 2009, nr 97, poz. 805.
- Wyrok SN I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997, nr 1, poz. 9.

JOB SECURITY AND EMPLOYMENT SECURITY IN POLAND WITHIN THE CONTEXT OF FLEXICURITY

Summary: Flexicurity policy is a response to the challenges set by today's labour markets. Its main component is employees' social security in two dimensions – job security and employment security. Among the researchers there is a discussion whether to remain only with employment security proceeded by a shift away from job security. It is, therefore, necessary to examine the presence of job protection in both dimensions. The Polish labour market may indicate the legal solutions responding to both job security and employment security. Analyzing the situation on the Polish labour market, as well as the overall socio-economic situation, it seems that the abandonment of job security in Poland would be a premature decision. Both components: job security and employment security should be complementary to each other so that workers could have a sense of security on the labour market.

Keywords: flexicurity, labour market security, employment security.